

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT DI PURWODADI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

RINTAN NOVIANA

F100160098

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT DI PURWODADI**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

RINTAN NOVIANA

F100160098

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**(Achmad Dwityanto Oktaviansyah, Psi., M.Si)
NIK.NIDN: 805/0609106802**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT DI PURWODADI**

**OLEH
RINTAN NOVIANA
F100160098**


**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 31 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memnuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Achmad Dwityanto Oktaviansyah, Psi., M.Si ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Yudhi Satria Restu, SE., S.Psi., M.Si ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Setiyo Purwanto, S.Psi., M.Si, Psikolog ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Prof. Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIK/NIDN: 799/ 0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Agustus 2021

Penulis



RINTAN NOVIANA

F100160098

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DI PURWODADI

Abstrak

Employee engagement merupakan aspek penting didalam sebuah organisasi di perusahaan. Berdasarkan hasil survey *Marketing Research Intelligence* (MRI) di tahun 2012 menunjukkan 66% karyawan di Indonesia atau 70,13 juta jiwa tidak memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya. Sedangkan *employee engagement* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. 2) mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement*. 3) mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. 4) sumbangan efektif. 5) kategorisasi tiap variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Purwodadi yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *studi populasi*. Alat pengumpulan data menggunakan skala Efikasi Diri (36 aitem; $\alpha = 0,904$), skala Komitmen Organisasi (15 aitem; $\alpha = 0,481$), skala *Employee Engagement* (38 aitem; $\alpha = 0,853$). Berdasarkan hasil analisis data diketahui 1) ada hubungan yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* ($R = 0,772$ dan $p = 0,000$). 2) ada hubungan positif yang signifikan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement* ($r = 0,750$ dan $p = 0,000$). 3) ada hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* ($r = 0,391$ dan $p = 0,001$). Hasil rerata empirik (RE) variabel Efikasi Diri tergolong tinggi, variabel Komitmen Organisasi tergolong sedang, variabel *Employee Engagement* tergolong tinggi. Sumbangan efektif dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi $R^2 = 0,595$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel *employee engagement* sebesar 59,5% dan sebesar 40,5% dipengaruhi variabel lainnya.

Kata Kunci: efikasi diri, komitmen organisasi, dan *employee engagement*.

Abstract

Employee engagement is an important aspect in an organization in the company. Based on the results of the *Marketing Research Intelligence* (MRI) survey in 2012 it shows that 66% of employees in Indonesia or 70.13 million people are not *engaged* in their work. Meanwhile, *employee engagement* can have a positive impact on the company and the employees themselves. The purpose of this study is 1) to determine the relationship between Self-Efficacy and Organizational Commitment with *Employee Engagement*. 2) knowing the relationship between Self-Efficacy and *Employee Engagement*. 3) knowing the relationship between Organizational Commitment and *Employee Engagement*. 4) effective donation. 5) categorization of each variable. The population in this study were employees of Purwodadi Hospital, totaling 60 people. The sampling technique used is a

population study technique. The data collection tool used the Self-Efficacy scale (36 items; = 0.904), Organizational Commitment scale (15 items; = 0.481), *Employee Engagement* scale (38 items; = 0.853). Based on the results of data analysis, it is known that 1) there is a very significant relationship between Self-Efficacy and Organizational Commitment with *Employee Engagement* ($R = 0,772$ and $p = 0,000$). 2) there is a significant positive relationship between Self-Efficacy and *Employee Engagement* ($r = 0.750$ and $p = 0.000$). 3) there is a significant positive relationship between Organizational Commitment and *Employee Engagement* ($r = 0.391$ and $p = 0.001$). The empirical mean (RE) of the Self-Efficacy variable is high, the Organizational Commitment variable is moderate, and the *Employee Engagement* variable is high. The effective contribution of the two variables is seen from the coefficient of determination $R^2 = 0.595$ which shows that the variables of self-efficacy and organizational commitment affect *employee engagement* variables by 59.5% and by 40.5% influenced by other variables.

Keywords: self-efficacy, organizational commitment, and employee engagement.

1. PENDAHULUAN

Dalam 8 tahun terakhir beberapa negara termasuk Indonesia memiliki tingkat *employee engagement* atau keterikatan karyawan yang tergolong rendah. Bermula pada jaman revolusi industri yang terjadi hingga saat ini, jumlah frekuensi keluar masuknya karyawan yang tinggi menjadi sebuah hal yang terbilang biasa, dan tidak ada jaminan bahwa karyawan tersebut akan bertahan lama pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Sesuai dengan fakta *Global Work Force Study* tahun 2012 yang melibatkan 29 negara termasuk Indonesia dengan jumlah responden 32.000 karyawan. Sebanyak 65% tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil survey *Marketing Research Intelligence* (MRI) di tahun 2012 menunjukkan 66% karyawan di Indonesia atau 70,13 juta jiwa tidak memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya. Sedangkan *employee engagement* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, namun kenyataannya justru *employee engagement* pada beberapa perusahaan masih memiliki keterikatan yang rendah. hal ini disebabkan oleh minimnya perhatian dari pihak manajemen perusahaan terhadap karyawannya secara psikologis. Data ini juga didukung oleh hasil survey *Global Work Force Study* pada tahun 2014 yang juga menunjukkan hasil serupa, yaitu 66% karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* dan lebih cenderung memiliki keinginan

untuk meninggalkan perusahaan. Indonesia menjadi negara dengan tingkat *employee engagement* terendah sebesar 8%. populasi masyarakat Indonesia rata-rata banyak yang berumur dibawah 30 tahun sebesar 50% sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat *employee engagement* di Indonesia. Selain Indonesia, beberapa negara di Asia Tenggara juga diteliti dan menunjukkan bahwa Filipina memiliki tingkat “ketertarikan karyawan yang tertinggi dengan jumlah 29% karyawan bisa terlibat aktif dan *engaged* pada” organisasinya, sedangkan Indonesia berada posisi ke 5 dimana total pekerjaannya yang *engaged* hanya sebesar 8% yang berarti masih sangat banyak masyarakat Indonesia yang tidak *engaged* pada organisasi atau perusahaannya.

Keterikatan karyawan merupakan sesuatu pendorong yang paling utama dalam suatu keberhasilan organisasi. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai suatu pandangan hidup yang positif, tentang pemikiran suatu kesatuan hubungan kerja yang biasanya dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan (Nurwulandari, 2017). Karyawan yang memaknai dan berkontribusi dalam pekerjaannya serta mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan mencurahkan segenap energinya baik fisik, kognitif, maupun emosinya disebut sebagai karyawan yang *engaged*. Perilaku yang *engagement* yang paling jelas terlihat adalah usaha dari seseorang tersebut. Orang yang *engaged* akan terlihat lebih berkerja keras, berusaha, dan selalu terlibat penuh dalam pekerjaannya. Mereka akan fokus terhadap apa yang sedang mereka kerjakan dengan mengerahkan segenap energinya (Hakim, 2019).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, bahwa *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri atau efikasi diri, serta kesempatan untuk berkontribusi (Christianty, 2016). *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi serta kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam suatu organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respect terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri (Smith & Marwick, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah

job resources (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *persona resources* (sumber daya pribadi) (Bakker, A.B & Leiter, 2010). Enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerja itu sendiri, hubungan dengan atasan, komitmen dalam berorganisasi serta *reward and recognition* (Wyman, 2007).

Menurut penelitian Gallup, di seluruh dunia, hanya 13% dari karyawan yang bekerja untuk sebuah organisasi yang terlibat. Penelitian mengenai keterikatan karyawan yang dilakukan Gallup memberikan hasil bahwa masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak *engaged* pada perusahaannya dimana Indonesia berada diposisi ke 5 dengan total pekerja hanya 8% yang *engaged* (Gallup, 2004).

Kenyataan yang terjadi adalah beberapa karyawan di RSUD Purwodadi memiliki tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasinya yang tergolong rendah. Banyak diantaranya melakukan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh atau tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan terkadang meninggalkan ruangan saat jam bekerja. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi Dengan *Employee Engagement*”.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan *employee engagement* (Y) pada karyawan RSUD Purwodadi.

Efikasi diri merupakan kemampuan serta keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki, serta mampu menyelesaikan suatu pekerjaan untuk melaksanakan tindakan guna mencapai kinerja yang diterapkan. Adapun beberapa aspek yaitu, *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, *Generality* atau generalitas, dan *Strength* atau kekuatan (Bandura, 2006).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa terlibat dan setia terhadap organisasinya dan juga untuk menilai kecenderungan pegawai dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Ada pula beberapa aspek yaitu, *Affective Commitment* dimana aspek ini berkaitan langsung dengan hubungan emosional karyawan, *Continuance Commitment* aspek ini menyadarkan karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dan *Normative Commitment* aspek ini mengharuskan karyawan untuk berada dalam organisasi tersebut (Amir. H, 2016).

Employee engagement adalah suatu hal yang positif dimana seorang karyawan memiliki keadaan psikologis yang muncul dalam dirinya untuk mendorong mereka dalam pekerjaannya dan dapat mendorong keberhasilan diorganisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja, serta karyawan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk kemajuan organisasinya. Adapun beberapa aspek dari employee engagement yaitu, *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Penyerapan) (Ningsih & Hayati, 2020).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Purwodadi yang berjumlah 60 karyawan.. Teknik sampling yang digunakan adalah studi populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas data menggunakan teknik *expert judgement* yang dilakukan oleh *professional judgement* yaitu 3 dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Validasi dan Reliabilitas

Pengujian dilakukan oleh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta serta seorang lulusan Magister Profesi Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai *professional judgement*.

Hasil uji reliabilitas didapatkan skala Efikasi Diri memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,904. Kemudian dapat diketahui hasil untuk skala Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,481.

Lalu skala *Employee Engagement* dari penelitian ini menunjukkan hasil untuk skala *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,853.

3.2 Metode Analisis Data

Hasil uji normalitas sebaran variabel *Employee Engagement* diperoleh nilai *Komogorov-smirnov* dengan sig. 0,102, variabel Efikasi Diri diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov* dengan sig. 0,070 dan variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov* dengan sig. 0,622 yang berarti bahwa sebaran dari ketiga variabel terdistribusi normal.

Hasil uji linearitas antara variabel Efikasi Diri dengan variabel *Employee Engagement*, dilihat dari *anova table* diperoleh nilai $R = 0,750$ dan $p = 0,069$ dan variabel Komitmen Organisasi dengan variabel *Employee Engagement* dilihat dari *anova table* di peroleh nilai $R = 0,391$ dan $p = 0,085$ yang berarti sebaran dari ketiga variabel terdistribusi linear.

Hasil *Anova Regression*, dengan $R = 0,772$ dan nilai $(F) = 41.943$ dengan *Sig* 0,000, yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel efikasi diri dan variabel komitmen organisasi dengan *employee engagement* sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor peneliti dapat diterima. Hasil analisis untuk variabel Efikasi Diri dengan *Employee Engagement* di lihat dari nilai korelasi $(r) = 0,750$ dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,000 < 0,05$, yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement*, kemudian untuk variabel Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* dilihat dari nilai korelasi $(r) = 0,391$ dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,001 < 0,05$ yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*.

Sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui besar sumbangan dari variabel bebas (efikasi diri dan komitmen organisasi) dalam mempengaruhi variabel tergantung (*employee engagement*). Sumbangan dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi $R^2 = 0,595$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel *employee engagement* sebesar 59,5% dan sebesar 40,5% dipengaruhi variabel lainnya.

3.3 Pembahasan

Hasil uji hipotesis dengan nilai *Anova Regression*, dengan $R = 0,772$ dan nilai $(F) = 41.943$ dengan *Sig* 0,000, yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. Terdapat tiga dimensi didalam *employee engagement*, antara lain *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absrobtion* (penyerapan). Dari ketiga dimensi tersebut terdapat dimensi yang berhubungan dengan efikasi diri, yaitu *vigor* (semangat) yang mana merupakan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Adapun dimensi yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu *absorbtion* (penyerapan) dimana keterikatan karyawan disini digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Bakker, A.B & Leiter, 2010). Secara empiris *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dengan koefisien parameter sebesar 508 dan $P\ value = .001$ ($p < .05$). Sumbangan efektif *self-efficacy* terhadap *employee engagement* sebesar 25.9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi *employee engagement* terhadap perusahaan (Priambodo, 2019). Penelitian selanjutnya menyatakan ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *employee engagement*, maka semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi *employee engagement* begitu juga sebaliknya. Adanya kontribusi positif antara komitmen organisasi terhadap *employee engagement* maka diharapkan kepada seluruh karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen organisasi yang ada karena faktor tersebut memiliki korelasi yang signifikan terhadap *employee engagement* (Pulungan, 2021).

Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement* di lihat dari nilai korelasi (r) = 0,750 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,000 < 0,05$, yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement*. Menurut Langelan (dalam Smith & Markwick, 2009) keberadaan *employee engagement* secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian. Kinerja dari pegawai juga

mencerminkan bagaimana kepribadiannya, salah satu sifat kepribadian yang bersangkutan dengan lingkungan kerja salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Perkembangan dari efikasi diri juga ditentukan oleh pengalaman langsung dan tidak langsung terhadap suatu tugas. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan efikasi diri terhadap employee engagement menyatakan bahwa pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif antara self efficacy terhadap keterikatan karyawan (Muliana & Rahmi, 2019). Hasil penelitian ini juga senada dengan pendapat beberapa para ahli diantaranya yang mengatakan : *Argue that workload, control, reward and recognition, fairness, share values, and support are six key area of work that drive both engagement and burnout. Engagement consists of energy, involvement and efficacy, which turn into exhaustion, cynicism and ineffectiveness during burnout.* Dapat dijelaskan bahwa beban kerja, pengawasan, pengakuan dan penghargaan, keadilan, nilai-nilai kebersamaan dan dukungan merupakan enam kunci utama dari suatu pekerjaan yang mendukung munculnya keterikatan kerja maupun keterikatan karyawan (*engagement*) atau malah sebaliknya yaitu kejenuhan kerja (*burnout*). Keterikatan kerja sendiri membutuhkan energi yang lebih, juga membutuhkan keterlibatan karyawan dan keyakinan diri, yang apabila tidak diperjuangkan akan berubah menjadi kejenuhan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan sangat dipengaruhi oleh salah satunya yaitu *self efficacy* (efikasi diri) (Ningsih & Hayati, 2020).

Hasil penelitian ini juga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* dilihat dari nilai korelasi (r) = 0,391 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,001 < 0,05$ yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan komitmen organisasi dengan *employee engagement* menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi (Sailindra, 2021). Hasil penelitian ini juga selaras dengan pernyataan Jerald Greenberg (2011), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi adalah *employee engagement*. Ketika karyawan berkomitmen didalam organisasinya, mereka akan tinggal lebih lama di organisasi tersebut sebagai sebuah bentuk dari komitmennya terhadap perusahaan, *employee engagement* dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan (Muis & Fahmi, 2018).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa hasil penelitian menerima hasil hipotesis mayor sehingga terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. Sedangkan hasil dari hipotesis minor adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan *Employee Engagement*. Serta ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement*. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel Efikasi Diri berkategori tinggi. Kemudian untuk kategorisasi variabel Komitmen Organisasi berkategori sedang dan untuk variabel *Employee Engagement* termasuk kategori tinggi. Kemudian sumbangan kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi $R^2 = 0,595$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel *employee engagement* sebesar 59,5% dan sebesar 40,5% dipengaruhi variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>
- Amir. H. (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Padamahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336–342.
- Anugra, A. T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel*. 2(3), 99–106.

- Azwar. (2015). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bakker, A.B & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research* (p. 2010). New York: Psychology Press.
- Bandura. (2006). *Article of guide for Contructing Self Efficacy Scales*. Information Age Publishing.
- Barik, S., & Kochar, A. (2017). Antecedents and Consequences of Employee Engagement : A Literature review. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJL TEMAS)*, VI(Iv), 33–38.
- Budiarto, E. (2010). *Biostatistik untuk kedokteran dan kesehatan masyarakat*. Jakarta: Buku Penerbit Kedokteran EGC.
- Christianty, T. O. V. (2016). urnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15, 351–373.
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Guridno, A. (2018). *Pengaruh Diklat dan Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018*. 991–1032.
- Hakim, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavoir). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi)*, 3(2), 104–113. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Lim, A. J. P. (2017). *The Impact Of Leadership On Turnover Intention : The Mediating Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction*. 1(June), 27–41.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Muliana, & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 195–208.
- Muslikah, E. D. (2018). Self efficacy dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan employee engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 1–7. <https://doi.org/10.30996/fn.v27i2.1977>

- Mustika, I. N. (2020). International The Influence of Employee Engagement , Self Esteem , Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business Reviewed By : INTRODUCTION : *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04).
- Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak Efikasi Diri terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes). *Journal on Teacher Education*, 1(2), 26–32. <https://doi.org/10.31004/jote.v1i2.514>
- Notoatmodjo. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting (MBIA)*, 19(3), 258–272. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/1143>
- Nurwulandari, I. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal , Pengembangan Karir , Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Subang*. 8(2), 26–33.
- Priambodo, E. P. (2019). Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6, 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Pulungan, P. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, VII(1), 54–65.
- Riwidikdo, H. (2012). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), 156–169. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.156-169>
- Sailindra, Y. (2021). Hubungan antara Employee Engagement dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(1), 78–92.
- Smith, & Marwick. (2009). *Employee Engagement A Review Of Current Thinking*. UK: Institute for Employment Study.
- Stoyanova. (2017). *Employee Engagement Factor for Organizational Excellence*.

- Sugianingrat, I. A. P. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Lingkungan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha. *Jurnal Economia*, 16(1), 33–43.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Telussa, A. M. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Maluku). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 7(1), 15–18. <https://doi.org/10.30598/barekengvol7iss1pp15-18>
- Widyaninggar, A. A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 89–99. <https://doi.org/10.30998/formatif.v4i2.143>
- Wyman. (2007). *Engaging employee to drive global business success*.